

深圳优优绿能股份有限公司
董事、高级管理人员薪酬制度
(2026年4月)

第一章 总则

第一条 为进一步完善公司法人治理结构，建立健全公司高层管理人员的激励与约束机制，促进公司改革与发展，特制定本管理制度。

第二条 本制度适用于《公司章程》规定的董事、高级管理人员。

第三条 公司薪酬制度遵循以下原则：

- 1、坚持薪酬与公司长远发展和利益相结合原则；
- 2、坚持按劳分配与责、权、利相结合的原则；
- 3、坚持总体薪酬水平与公司实际经营情况相结合的原则；
- 4、坚持薪酬与年度绩效考核相匹配的原则；
- 5、坚持激励与约束并重的原则。

第二章 薪酬管理机构

第四条 公司董事会负责审议公司高级管理人员的薪酬；公司股东会负责审议董事的薪酬。

第五条 公司董事会薪酬与考核委员会负责制定董事和高级管理人员的考核标准并进行考核，制定、审查董事和高级管理人员的薪酬政策与方案，并就董事和高级管理人员的薪酬向董事会提出建议。

第六条 公司人力资源部、财务部负责公司董事和高级管理人员薪酬方案的具体实施。

第三章 薪酬标准

第七条 在公司任职的董事，按照在公司任职的职务与岗位责任确定薪酬标准。

第八条 独立董事、不在公司任职的董事实行津贴制度。

第九条 公司高级管理人员薪酬由基本薪酬、绩效薪酬组成，其中绩效薪酬占比原则上不低于基本薪酬与绩效薪酬总额的百分之五十。

（一）基本薪酬：根据高管所任职位的价值、责任、能力、市场薪资行情等因素确定，为年度的基本报酬；

（二）绩效薪酬：根据公司目标绩效奖金为基础，与公司经营绩效相挂钩。

第十条 公司根据相关法律法规和激励需要，可以通过限制性股票、期权、员工持股计划等方式，对包括非独立董事、高级管理人员在内的核心骨干实施中长期激励。

第十一条 公司对属于“高精尖缺”科技领军人才及其他国内外顶尖稀缺技术人才的董事和高级管理人员，可以实行特殊的薪酬决定机制，不与公司经营业绩挂钩。

第四章 薪酬发放

第十二条 在公司领取薪酬的董事、高级管理人员的基本薪酬按月发放。绩效薪酬根据考核周期发放。

第十三条 独立董事、不在公司任职的董事津贴于股东会通过其任职或薪酬决议之日起的次月执行，按季度发放。除津贴外，不再领取额外薪酬。

第十四条 公司董事、高级管理人员因换届、改选、任期内辞职等原因离任按其实际任期和实际绩效计算薪酬并予以发放。

第十五条 公司董事及高级管理人员的薪酬，由公司按照国家有关规定代扣代缴个人所得税。

第五章 薪酬调整及止付追索

第十六条 薪酬体系应为公司的经营战略服务，并随着公司经营状况的不断

变化而作相应的调整以适应公司的进一步发展需要。

第十七条 公司董事、高级管理人员的薪酬调整依据为：

（一）同行业薪酬增幅水平：每年通过市场薪酬报告或公开的薪酬数据，收集同行业的薪酬数据，并进行汇总分析，作为公司薪酬调整的参考依据；

（二）通胀水平：参考通胀水平，以使薪酬的实际购买力水平不降低作为公司薪酬调整的参考依据；

（三）公司盈利状况；

（四）公司组织结构调整；

（五）岗位发生变动的个别调整。

第十八条 公司董事、高级管理人员在任职期间，发生下列任一情形，可给予降薪、不予发放津贴、薪酬或追回已发放的部分或全部津贴、薪酬：

（一）被深圳证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选的；

（二）因重大违法违规行为被中国证券监督管理委员会予以行政处罚的；

（三）被有关部门依法依纪处理，情形严重的；

（四）严重损害公司利益的；

（五）公司董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

第六章 附则

第十九条 本制度未尽事宜，按法律、法规、规章、有关规范性文件和《公司章程》及公司内部有关规定执行。本制度如与法律、法规、规章、有关规范性文件和《公司章程》相抵触，按国家有关法律、法规、规章、有关规范性文件和《公司章程》的规定执行。

第二十条 本制度经股东会审议通过之日起生效，修改时亦同。

第二十一条 本制度由公司董事会负责解释。